Commission de l'équité salariale

Rapport annuel 1999

LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par
la Commission de l'équité salariale.

Cette publication a été produite par
Les Publications du Québec
1500-D, rue Jean-Talon Nord
Sainte-Foy (Québec)
G1N 2E5

Dépôt légal — 2000
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-551-19372-9
ISSN : 1480-9818

© Gouvernement du Québec, 2000

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation des Publications du Québec.

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'équité salariale, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel 1999 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre d'État au Travail et à l'Emploi,
ministre du Travail et ministre responsable
de l'Emploi,

Diane Lemieux

Québec, Septembre 2000

Madame Diane Lemieux
Ministre d'État au Travail
et à l'Emploi,
Ministre du Travail et
Ministre responsable de l'Emploi
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

C'est avec plaisir que je vous soumets le rapport annuel 1999 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la
Commission de l'équité salariale,

Jocelyne Olivier

Québec, Juillet 2000

101-01349/

Table des matières

Mot de la présidente 9

Une année de consolidation 9

Perspectives 2000 9

Partie I
Le cadre législatif, administratif et budgétaire de la Commission 11

1. Le cadre législatif 11

1.1 La Loi sur l'équité salariale 11

1.2 La composition de la Commission 11

1.3 La mission de la Commission 11

1.4 Les travaux de la Commission 12

1.4.1 Les demandes de programmes distincts pour disparités régionales 12

1.4.2 Les plaintes 12

1.4.3 Les différends 12

1.4.4 Le traitement des rapports transmis en vertu du chapitre IX de la loi 12

1.4.5 Les avis en vertu de l'article 34, deuxième alinéa de la loi 12

1.4.6 Le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 12

1.4.7 Le Plan d'action gouvernemental sur la protection des renseignements personnels 12

1.4.8 La politique linguistique 12

1.5 L'accès à l'information 12

2. Le cadre administratif 13

2.1 Les unités administratives 13

2.1.1 Le Secrétariat 13

2.1.2 La Direction des affaires juridiques 13

2.1.3 La Direction de l'analyse et du soutien aux clientèles 13

2.1.4 Le Service des communications 13

2.1.5 Le Service de l'administration 13

2.2 Les ressources humaines 14

2.3 La Loi sur le tabac 14

3. Le cadre budgétaire 14

3.1 L'administration 14

3.2 L'informatique 14

Partie II
L'atteinte de l'équité salariale 15

1. La promotion de la Loi sur l'équité salariale 15

1.1 Les publications 15

1.2 Le placement publicitaire 15

1.3 La tournée de la présidente 15

1.4 Les activités publiques et les expositions 16

1.5 Les relations de presse 16

1.6 Les conférences 16

2. L'assistance 16

2.1 La formation 16

2.2 Le renseignement téléphonique 16

3. La coopération 16

3.1 Le comité de consultation 16

3.2 Les consultations diverses 17

3.3 La mission à la Commission ontarienne 17

3.4 L'accueil de missions hors Québec 17

4. La recherche 17

5. Le traitement des rapports soumis en vertu du chapitre IX de la loi 17

Annexes

1. Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 19

2. Organigramme 21

3. Budget 1999-2000 22

4. Liste des publications distribuées en 1999 23

5. Tournée de la présidente de la Commission de l'équité salariale, régions visitées, dates et municipalités 24

6. Liste des conférences 25

7. Liste des membres du comité de consultation 26

Où s'adresser pour joindre la Commission de l'équité salariale 27

Mot de la présidente

Une année de consolidation

L'année 1999 a été marquée par un effort constant et collectif de toute l'équipe de la Commission de l'équité salariale pour assurer le respect des orientations qu'elle s'est données à ses débuts, soit :

- faire connaître la loi et le processus de mise en œuvre de l'équité salariale;
- faciliter l'application de l'équité salariale dans les entreprises visées par la loi;
- privilégier un règlement dans les cas où des différends sont soumis à la CÉS ou dans les cas où des plaintes lui sont formulées.

Forte d'une réflexion approfondie sur la loi, outillée en raison d'une équipe complétée en cours d'année et de documents d'information plus diversifiés, la Commission pouvait enfin lancer une opération d'envergure ayant pour objet d'informer plus spécifiquement les clientèles visées par la loi.

Précédée au printemps par une campagne de publicité dans les médias régionaux et nationaux, une tournée provinciale d'information a été entreprise avec l'appui de Communication-Québec. Cette tournée a permis à la Commission de rejoindre les diverses instances régionales. Le message de la Commission visait à rappeler à l'ensemble des clientèles concernées l'existence de la Loi sur l'équité salariale, à informer les employeurs de leurs obligations à l'égard de cette loi, des délais y ayant trait de même que de l'importance de cette démarche. Ce fut aussi l'occasion de faire connaître la Commission, son mandat, son rôle en regard de l'application de la loi ainsi que les services qu'elle offre.

À la fin de l'année, la Commission a réitéré aux employeurs leurs obligations par un envoi postal à près de 60 000 d'entre eux. Elle a aussi poursuivi le développement de l'expertise en matière d'équité salariale et d'outils pour faciliter l'atteinte de l'équité salariale. La Commission a tenu sur une base régulière des sessions d'information générale sur la loi à l'intention de la clientèle externe dans ses locaux de Québec et de Montréal. Elle a également offert des sessions en région à la suite de demandes qu'elle a reçues de différents groupes.

Mieux informés, les employeurs devraient maintenant être en mesure d'entreprendre la démarche qui leur est imposée par la loi et les salariés, plus attentifs à faire valoir leurs droits.

La Loi sur l'équité salariale vise la réalisation de l'équité salariale au Québec. Pour y arriver, elle favorise la participation des salariés ou de leurs représentants à l'exercice imposé aux employeurs. Dans ce contexte, la Commission a le mandat de faciliter le règlement d'éventuels conflits.

Dans ce but, la Commission a poursuivi la réflexion sur la mise en place d'un service de conciliation. Ses travaux ont entraîné la mise sur pied d'un projet pilote qui permet d'offrir, dans certaines circonstances, un service de conciliation à ceux ou celles qui le désirent. Ce projet pilote s'intégrera dans le processus administratif de traitement des plaintes et des différends et, à ce jour, deux membres du personnel de la Commission ont été désignés à titre de conciliateurs.

Parmi les projets mis de l'avant au cours de l'année qui se termine, notons la mise sur pied d'un comité de consultation. Composé de représentants des groupes de femmes, des associations accréditées, de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec et des employeurs, ce comité constitue un canal additionnel pour obtenir de l'information sur les attentes et les besoins plus spécifiques des clientèles de même que sur les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la loi.

Voilà un bref exposé des faits marquants de l'année qui se termine. Les activités courantes d'information aux clientèles, de recherche et de réflexion ainsi que celles reliées à l'organisation de la Commission se sont poursuivies et ce, dans le but très explicite de satisfaire les besoins diversifiés et spécifiques de l'ensemble des clientèles visées par la loi, soit les femmes, les associations accréditées et les employeurs.

Perspectives 2000

La tournée d'information, l'envoi massif de publications aux employeurs, l'accroissement du nombre d'appels et la teneur des questions adressées au Service de renseignements téléphonique indiquent que de plus en plus de gens connaissent maintenant la Loi sur l'équité salariale et que des employeurs se sont mis à la tâche.

Cependant, on ne peut assurer que le message a rejoint tous les employeurs visés et qu'il les a convaincus de l'urgence d'agir. En effet, parmi les 35 000 entreprises concernées, plus de 80 % comptent de 10 à 49 personnes salariées. La loi a réservé à ces employeurs un cadre plus souple pour leur permettre de

réaliser un exercice d'équité salariale. L'expérience ontarienne fait état d'importantes difficultés pour les entreprises de cette taille et, pour leur faciliter la tâche, la Commission entend mettre à leur disposition un guide adapté à leur réalité. Une session de formation spécifiquement rattachée à l'utilisation de ce guide sera aussi accessible.

Au cours de la prochaine année, la Commission entend donc multiplier les efforts pour rejoindre les employeurs soit directement, soit par l'entremise de différentes associations professionnelles et autres les regroupant. Elle verra à leur offrir des sessions de formation adaptées à des besoins plus spécifiques liés au déroulement de la démarche d'équité salariale, tels l'évaluation des catégories d'emplois et les modes d'estimation des écarts salariaux. Les employeurs sont directement interpellés puisqu'ils doivent amorcer la démarche d'équité salariale et l'appliquer au sein de leur entreprise. Il faut donc s'assurer qu'ils sont correctement informés et qu'ils disposent des outils appropriés pour s'acquitter de leurs obligations.

Les travaux de recherche entrepris en 1999 devraient voir leur aboutissement en 2000. Les principaux sujets traités sont les concepts de discrimination et d'équité salariale, les éléments permettant l'identification des catégories d'emplois et l'établissement de la rémunération. De plus, la rémunération flexible, les avantages à valeur pécuniaire et les modes d'estimation des écarts salariaux font partie des recherches en cours.

Les travailleuses sont évidemment très directement concernées; c'est pour elles que la loi fut adoptée. Elles doivent donc connaître la loi, les droits qui en découlent, les recours dont elles disposent et la contribution qu'elles peuvent apporter dans le cadre de cet exercice. Des outils adaptés à leurs besoins seront aussi disponibles, notamment sur la loi et les recours ainsi qu'une session de formation qui leur est spécifiquement adressée. La Commission souhaite poursuivre le développement des partenariats avec des réseaux déjà implantés auprès des travailleuses, ce qui permettra de mieux rejoindre cette clientèle spécifique.

Enfin, la Commission s'attardera, au cours de l'année, à l'état d'avancement des travaux réalisés en matière d'équité salariale au sein des entreprises. À la fin de cette année, il ne restera plus qu'une année pour s'acquitter des obligations de la loi à l'intérieur des délais fixés. Au-delà du 21 novembre 2001, les employeurs qui ne se seront pas conformés aux obligations qui leur sont imposées seront en infraction et susceptibles d'être poursuivis pour non-respect de la loi. Il importe donc que toutes les mesures soient prises pour assurer l'application de la loi.

Au cours de l'année 2000, le traitement des rapports transmis à la Commission en vertu du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale devrait être terminé. Cette opération aura nécessité beaucoup d'énergie de la part des employés et des membres de la Commission.

Le nouveau cadre de gestion devant être appliqué au sein de l'administration publique nécessitera aussi une réflexion à l'intérieur de la Commission quant à ses nouvelles orientations. Cette réforme coïncide tout à fait avec les besoins de la Commission qui s'approche maintenant d'un nouveau volet de son mandat, qu'il s'agisse de l'étape où la Commission sera vraisemblablement appelée à jouer un rôle plus actif dans le traitement des plaintes et différends, de l'échéance du 21 novembre 2001, des actions qui devront en découler et de l'heure des bilans qui devront être faits dès 2002.

C'est donc avec beaucoup d'espoir et d'enthousiasme que nous pouvons entreprendre cette année 2000 où nous croyons pouvoir accentuer les actions entreprises en vue d'assurer l'atteinte des objectifs poursuivis par la loi, soit une rémunération équitable pour les travailleuses québécoises.

Partie I
Le cadre législatif, administratif et budgétaire de la Commission

1. Le cadre législatif

1.1 La Loi sur l'équité salariale

Adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 21 novembre 1996, la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine au sein d'une même entreprise. À cet égard, elle prend en quelque sorte le relais de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui oblige, depuis 1975, un employeur à accorder, sans discrimination fondée sur le sexe, un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent.

La Loi sur l'équité salariale va cependant plus loin en instituant un régime proactif obligeant tous les employeurs dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus à procéder, au sein de leur entreprise, à un exercice d'équité salariale. Cet exercice doit permettre l'estimation des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes, et oblige les employeurs à effectuer des ajustements salariaux si nécessaire. À cette fin, la loi fixe une série d'obligations qui varient selon la taille des entreprises.

Dans les entreprises qui étaient en activité au 21 novembre 1996, la démarche d'équité salariale doit être terminée et les ajustements salariaux requis doivent avoir été déterminés au plus tard le 21 novembre 2001. Les entreprises ayant commencé leurs activités après le 21 novembre 1996 devront, dans les cinq ans qui suivent l'entrée en service d'un premier salarié, avoir réalisé la même démarche. Le versement des ajustements salariaux doit débuter au plus tard à la date où doit être achevée cette démarche et peut être étalé sur une période maximale de quatre ans.

Les entreprises de moins de dix salariés ne sont pas visées par la loi. Cependant, l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne leur est applicable et les salariés de ces entreprises peuvent porter plainte auprès de la Commission de l'équité salariale s'ils estiment qu'il existe une iniquité salariale entre des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes dans leur entreprise.

1.2 La composition de la Commission

La Commission est composée de trois membres, dont une présidente, nommés par le gouvernement après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des salariés et des femmes. M[e] Jocelyne Olivier, présidente, M[me] Diane du Tremble et M[me] Denise Perron, membres, occupent ces postes depuis le 7 avril 1997.

1.3 La mission de la Commission

La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la Loi sur l'équité salariale. Elle a pour principale mission de surveiller l'établissement des programmes d'équité salariale et de veiller au maintien de l'équité salariale.

À cette fin, la Commission prête assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale. Elle développe des outils facilitant l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises. Elle effectue également diverses études et recherches en matière d'équité salariale.

La Commission diffuse l'information sur la loi auprès de ses principales clientèles ainsi qu'auprès de la population en général. Elle favorise la concertation et la participation dans la réalisation des programmes d'équité salariale et apporte un soutien à la formation des membres des comités d'équité salariale dans les entreprises.

Pour exécuter son mandat, la Commission a aussi le pouvoir de faire enquête à la suite d'un différend ou d'une plainte; elle agit alors en vue de favoriser un règlement entre les parties. La Commission a de plus le pouvoir de faire enquête de sa propre initiative.

La Commission est également responsable de juger de la conformité des programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours au 21 novembre 1996, pour lesquels les employeurs pouvaient soumettre un rapport au plus tard le 21 novembre 1998.

La Commission assume enfin une responsabilité d'aviseur auprès de la ministre du Travail sur toute question relative à l'équité salariale.

1.4 Les travaux de la Commission

La Commission a tenu 12 séances au cours de cette année.

1.4.1 Les demandes de programmes distincts pour disparités régionales

La Commission a reçu cinq demandes d'employeurs voulant établir, pour un ou des établissements de leur entreprise, des programmes d'équité salariale distincts en raison de disparités régionales. Elle a donné l'autorisation d'établir de tels programmes pour trois de ces demandes. Une demande a été retirée momentanément et la dernière était en traitement au 31 décembre 1999.

1.4.2 Les plaintes

Le processus administratif de traitement des plaintes portées auprès de la Commission de l'équité salariale a été adopté en mai 1999. La Commission a reçu six plaintes en cours d'année. Cinq de ces plaintes ont été jugées irrecevables, puisque la Loi sur l'équité salariale ne prévoit pas de recours pour les motifs invoqués, et la sixième plainte était en traitement au 31 décembre 1999. Des cinq plaintes jugées irrecevables, deux d'entre elles concernaient un programme soumis par un employeur en vertu du chapitre IX de la loi, deux autres portaient sur un motif de discrimination salariale alors que l'exercice d'équité salariale chez l'employeur n'était pas terminé, et une plainte soulevait l'existence de diverses classifications pour des tâches similaires.

1.4.3 Les différends

Quatre différends ont été soumis à la Commission à la fin de l'année 1999 et étaient tous en traitement au 31 décembre 1999.

1.4.4 Le traitement des rapports transmis en vertu du chapitre IX de la loi

Dans le cadre du traitement des rapports qui ont été transmis à la Commission par les employeurs en vertu du chapitre IX de la loi, cette dernière a rendu deux décisions selon lesquelles les programmes soumis qui étaient en cours au 21 novembre 1996 n'étaient pas complétés pour au moins 50 % des catégories d'emplois à prédominance féminine en cause ou que l'évaluation des catégories d'emplois n'était pas amorcée. Elle a également rejeté un rapport qui lui a été transmis en 1999.

1.4.5 Les avis en vertu de l'article 34, deuxième alinéa de la loi

En vertu du deuxième alinéa de l'article 34 de la Loi sur l'équité salariale, la Commission a reçu quatre avis d'employeurs dont l'entreprise compte moins de 50 personnes salariées qui désirent établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises de 50 personnes salariées ou plus. Au 31 décembre 1999, la Commission a pris acte de ces avis pour deux de ces demandes. Des informations supplémentaires étaient toujours requises à cette date dans les deux autres cas.

1.4.6 Le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale

Faisant suite au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998, la Commission a adopté un code d'éthique et de déontologie le 17 mars 1999 et n'a constaté aucun cas de manquement au code en 1999. Le texte du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale figure à l'annexe 1.

1.4.7 Le Plan d'action gouvernemental sur la protection des renseignements personnels

La Commission a pris les mesures nécessaires afin de se conformer au Plan d'action gouvernemental sur la protection des renseignements personnels adopté par le Conseil des ministres le 12 mai 1999. Elle a notamment institué un comité de protection de renseignements personnels afin d'assurer la mise en place d'un plan d'action et des moyens lui permettant de se conformer à chacune des recommandations que la Commission d'accès à l'information a formulées dans ses rapports sur la sécurité et la confidentialité des renseignements personnels dans l'appareil gouvernemental. Chaque direction et chaque service de la Commission ont fait l'objet d'une évaluation quant au niveau de protection des renseignements personnels.

1.4.8 La politique linguistique

En ce qui a trait au projet de politique linguistique, la Commission est toujours en attente de son acceptation par l'Office de la langue française.

1.5 L'accès à l'information

La Secrétaire, qui est responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, a répondu à neuf demandes d'accès à des documents détenus par la Commission au cours de l'année 1999.

Une demande de révision de la décision de la responsable de l'accès aux documents a été déposée auprès de la Commission d'accès à l'information et s'est finalement réglée par un désistement avant l'audition.

2. Le cadre administratif

2.1 Les unités administratives

Le Secrétariat de la Commission de l'équité salariale est situé à Québec. La Commission dispose également d'un bureau à Montréal. L'organigramme de la Commission figure à l'annexe 2.

2.1.1 Le Secrétariat

Le Secrétariat assiste et conseille la Commission dans la réalisation du mandat qui lui est confié en vertu de la Loi sur l'équité salariale. À ce titre, il offre et coordonne le soutien administratif nécessaire aux activités courantes de la Commission. Il assure également la préparation des séances de la Commission et le suivi des décisions qui y sont prises.

Le Secrétariat reçoit les demandes formulées auprès de la Commission et voit au traitement de sa correspondance. La secrétaire est par ailleurs responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels au sein de la Commission et mandataire de l'application de la Charte de la langue française. Enfin, la secrétaire est membre du comité de consultation de la Commission et le préside.

L'organisation et le suivi des séances de la Commission ainsi que le traitement de la correspondance constituent une part importante des activités liées au Secrétariat.

2.1.2 La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques soutient le processus administratif de la Commission en lui apportant l'expertise juridique nécessaire. Pour ce faire, elle effectue des recherches et fournit des avis au sujet de l'application de la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique. Elle assure également la formation des membres du personnel sur les aspects juridiques de leur travail. Elle peut être appelée à représenter la Commission devant les tribunaux et à proposer ou à commenter des modifications législatives ou réglementaires qui concernent la Commission.

2.1.3 La Direction de l'analyse et du soutien aux clientèles

La Direction de l'analyse et du soutien aux clientèles contribue au développement de l'expertise en équité salariale. Pour ce faire, elle réalise des travaux de recherche permettant de préciser certains concepts de la Loi sur l'équité salariale.

La Direction assiste et conseille les différentes clientèles afin de faciliter la réalisation de l'équité salariale. À cet effet, elle prépare des outils et offre des sessions d'information et de formation. Elle développe également des collaborations avec différents regroupements réunissant des employeurs, des personnes salariées et des femmes afin de les aider à informer et outiller leurs membres. Des partenariats sont également établis avec des organismes gouvernementaux qui, à divers degrés, peuvent relayer l'information aux différentes clientèles visées par la loi.

La Direction a aussi pour fonction d'enquêter lorsque des plaintes et des différends sont soumis à la Commission de l'équité salariale.

2.1.4 Le Service des communications

Le Service des communications conseille et assiste les autorités de la Commission quant à la diffusion de l'information sur la loi et, à cette fin, il conçoit et réalise différents plans de communication.

En outre, il assure la diffusion de l'information sur l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles de la Commission et du public en général. Il produit aussi des documents de vulgarisation sur la loi et s'occupe du volet promotion et publicité de la Commission. De plus, le Service développe et alimente un site Internet donnant accès aux publications de la Commission.

Enfin, il répond à l'ensemble des demandes de renseignements formulées auprès de la Commission par l'intermédiaire de son Service de renseignements téléphonique.

Dans l'exécution de son mandat, le Service des communications travaille en étroite collaboration avec les autres unités administratives de la Commission.

2.1.5 Le Service de l'administration

Le Service de l'administration assiste et conseille la présidente et les gestionnaires de la Commission en matière de services administratifs et de reddition de comptes. Il assure la gestion des ressources financières, informationnelles et matérielles de la Commission.

À ce titre, il formule des recommandations concernant la gestion des ressources et la mise en place des politiques administratives internes et veille à l'application des règles administratives internes et gouvernementales au sein de la Commission. Il doit notamment procéder à la préparation du budget annuel de la Commission et assurer le bon fonctionnement des opérations budgétaires, comptables et finan-

cières. Des informations sur le budget 1999-2000 de la Commission figurent à l'annexe 3.

Par ailleurs, il a la responsabilité de développer et de gérer les systèmes d'information et de télécommunication et de planifier les activités liées au processus d'approvisionnement ainsi qu'à la gestion des locaux et équipements.

De plus, le Service de l'administration veille à la gestion des ressources humaines en collaboration avec le ministère du Travail, met en œuvre les programmes destinés au développement des ressources humaines et assure la coordination de la gestion documentaire.

2.2 Les ressources humaines

L'effectif en place à la Commission en 1999 était de 45 ETC (équivalents temps complet). Outre les trois commissaires, la Commission comptait deux cadres supérieurs, 26 professionnels et professionnelles, 12 fonctionnaires et deux stagiaires. Signalons que le personnel féminin représentait 65,1 % de l'effectif comparativement à 34,9 % pour le personnel masculin.

2.3 La Loi sur le tabac

Tout le personnel de la Commission a bien collaboré à l'application de la Loi sur le tabac dès sa mise en vigueur le 17 décembre 1999. Il est à noter qu'aucune plainte relative à cette loi n'a été déposée. Le responsable de l'application de la Loi sur le tabac relève du Service de l'administration.

3. Le cadre budgétaire

3.1 L'administration

En 1999, la Commission a poursuivi ses activités visant à structurer, planifier et organiser son fonctionnement et elle a complété la dotation de ses postes. Elle a également élaboré et mis en application diverses politiques et procédures, de même que des outils de soutien administratifs.

Afin de soutenir ses différentes activités de recherche et de réflexion, la Commission a mis sur pied un centre de documentation en équité salariale. De plus, afin de rendre ses locaux plus fonctionnels, la Commission a procédé au réaménagement d'une partie de ces derniers.

3.2 L'informatique

En 1999, la Commission a poursuivi le développement de ses systèmes informatiques et a implanté une première base de données afin de permettre de regrouper l'ensemble des activités de communication. Le traitement des différentes données recueillies permet entre autres à la Commission de mieux cerner les besoins de ses diverses clientèles et de déceler certaines difficultés d'application.

La Commission a mis en place un site intranet permettant de regrouper et de diffuser de l'information à l'ensemble du personnel. De plus, comme bien d'autres organisations, la Commission a dû procéder à divers travaux afin d'assurer le passage à l'an 2000.

Partie II
L'atteinte de l'équité salariale

1. La promotion de la Loi sur l'équité salariale

1.1 Les publications

En réponse à une volonté de la Commission de lancer un appel généralisé aux employeurs afin de leur rappeler l'existence de la loi et les délais pour s'y conformer, un carton, conçu pour servir d'aide-mémoire aux employeurs, a été expédié à près de 60 000 entreprises québécoises.

Au printemps 1999, la Commission a produit une affiche intitulée *L'équité salariale, ça compte!* qu'elle a distribuée notamment auprès des groupes de femmes et d'organismes soucieux du respect des droits des femmes sur le marché du travail.

Afin d'informer les différentes clientèles de ses activités et des services dont elles peuvent se prévaloir, la Commission a publié et diffusé un premier numéro de son bulletin d'information externe intitulé *En toute équité....*

Parallèlement à ces nouvelles publications, le développement des séries « Info-Équité » et « Questions-Réponses » s'est poursuivi. Ainsi, la Commission a publié les documents suivants :

Série « Info-Équité »

— *Déterminer le nombre de personnes salariées* (février 1999)

— *L'entreprise, en quelques mots...* (juillet 1999)

Série « Questions-Réponses »

— *Déterminer le nombre de personnes salariées* (mise à jour de juin 1999)

— *Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine* (mise à jour de juin 1999)

— *Afficher les résultats : identification des catégories d'emplois, choix de la méthode et des outils d'évaluation, élaboration de la démarche retenue – Afficher l'ensemble des résultats* (juin 1999)

— *Définir les modalités de versement des ajustements salariaux – Procéder au versement des ajustements salariaux* (juin 1999)

De plus, la Commission a publié deux numéros de son bulletin de communication interne intitulé *En toute équité... Interne*.

Elle a également assuré la mise à jour du site Internet puisque les nouveaux documents y ont été déposés au fur et à mesure qu'ils étaient disponibles.

Au total, la Commission a distribué au-delà de 90 000 documents en cours d'année. La liste des publications distribuées en 1999 figure à l'annexe 4.

1.2 Le placement publicitaire

En matière de publicité, la planification et la coordination des activités de placement avec la collaboration du Service de la publicité gouvernementale du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration se sont poursuivies.

La stratégie adoptée a consisté à maintenir les messages de sensibilisation auprès des travailleuses et à développer simultanément une campagne publicitaire destinée aux employeurs afin d'appuyer le message diffusé par le carton aide-mémoire. Au printemps 1999, la Commission a diffusé une publicité grand public dans 12 quotidiens, 111 hebdomadaires et 4 médias écrits communautaires. Des publicités plus ciblées ont paru dans des médias spécialisés. Ainsi, la Commission a publié cinq messages dans *La Gazette des femmes* et quatre autres dans des médias spécialisés s'adressant aux employeurs. Parmi ceux-ci figurent le journal *Les Affaires*, la revue *Capital Québec* et la revue *Commerce West Island*. Enfin, la Commission a effectué un placement publicitaire dans le *Répertoire des membres de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec*.

1.3 La tournée de la présidente

Afin d'augmenter la visibilité de la Loi sur l'équité salariale et d'établir un contact direct avec les intervenants dans toutes les régions du Québec, la Commission a organisé une tournée de la présidente en collaboration avec Communication-Québec.

En cours d'année, 27 rencontres ont eu lieu avec des représentants de chambres de commerce, des décideurs régionaux, des représentants d'associations accréditées et des représentantes de groupes de femmes, qui se sont révélés autant d'agents multiplicateurs dans le processus de diffusion de l'information. La présidente a ainsi pu mieux faire connaître la loi

ainsi que le rôle de la Commission au regard de son application. De plus, la Commission a organisé des rencontres de presse lors de cette tournée afin de mieux faire connaître sa mission auprès des populations régionales. Les détails concernant la tournée de la présidente figurent à l'annexe 5.

1.4 Les activités publiques et les expositions

Toujours dans le but de favoriser un rapprochement avec les clientèles, la Commission a planifié un programme de participation à diverses activités mises sur pied par des organisations visées par la Loi sur l'équité salariale. Cette participation consistait à présenter un stand d'information animé par du personnel de la Commission.

Il s'agissait, pour la Commission, d'expérimenter ce type d'activité de communication afin de tester la réceptivité de ses messages auprès des clientèles et de cibler dans l'avenir les événements les plus pertinents.

Ainsi, sept activités ont été retenues au cours de l'année :

- la Semaine du Barreau de Montréal — Montréal, avril 1999;
- le Congrès de l'Association canadienne de rémunération — Montréal, juin 1999;
- une rencontre de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur l'équité salariale — Laval, juin 1999;
- le Congrès de l'Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec — Québec, octobre 1999;
- le Congrès de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec — Hull, octobre 1999;
- le Salon Info-Services — Rimouski, octobre 1999;
- le Congrès annuel du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) — Québec, novembre 1999.

Ces premières expériences se sont révélées des plus positives et ont permis à la Commission d'améliorer ses messages et ses outils en vue des prochaines activités publiques.

1.5 Les relations de presse

En 1999, la Commission a rencontré les représentants des médias à 61 reprises, que ce soit lors de conférences ou d'entrevues. La plus grande partie de ces activités (52) s'est déroulée à l'occasion de la tournée provinciale de la présidente de la Commission.

Les principaux sujets traités ont été la Loi sur l'équité salariale et sa mise en œuvre ainsi que le rôle et les services de la Commission.

1.6 Les conférences

La Commission a donné 29 conférences en réponse aux demandes qui lui étaient adressées par différents regroupements situés sur l'ensemble du territoire québécois. Ces activités visaient essentiellement à faire connaître la loi auprès, notamment, de représentants d'organisations patronales, syndicales ou d'organismes gouvernementaux. La liste complète des conférences figure à l'annexe 6.

2. L'assistance

2.1 La formation

La Commission a développé des modules de formation de base sur la loi afin de s'adresser aux différentes clientèles. Ces outils ont servi lors d'une trentaine de sessions de formation ou conférences offertes à Québec, Montréal et dans d'autres régions du Québec. Plus de 500 personnes ont assisté à ces activités, dont des employeurs, des personnes salariées, des représentants syndicaux, des experts-conseils et des étudiants intéressés par l'application de la loi.

De plus, la Commission a donné des sessions de formation à des répondantes à la condition féminine du ministère des Régions ainsi qu'aux membres des exécutifs syndicaux regroupés dans la Fédération de la métallurgie de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Elle a aussi établi des contacts avec le Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

2.2 Le renseignement téléphonique

En 1999, la Commission a reçu 3 348 appels provenant principalement des employeurs (50 %), des consultants (15 %) et des personnes salariées (14 %). Ceux-ci ont généré plus de 3 800 demandes de renseignements diverses.

Parmi les sujets les plus souvent abordés, on trouve l'objet et le champ d'application de la loi, la mise en œuvre des programmes d'équité salariale et les diverses modalités d'application de la loi.

3. La coopération

3.1 Le comité de consultation

La Commission a constitué un comité de consultation au cours de l'été et deux réunions ont eu lieu à l'automne 1999. Celui-ci est composé de deux représentantes des groupes de femmes, de deux représentants des syndicats, de deux représentants des em-

ployeurs et d'une représentante de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec. Deux représentants de la Commission font également partie de ce comité, soit la secrétaire, qui agit à titre de présidente du comité, et le directeur de l'analyse et du soutien aux clientèles. La liste des membres du comité de consultation figure à l'annexe 7.

Ce comité a pour objectif de faire connaître les attentes des clientèles, de recueillir le point de vue des membres sur toute question soumise par la Commission de l'équité salariale, en plus de permettre les échanges sur les diverses difficultés rencontrées dans la réalisation de la démarche d'équité salariale et sur les activités de la Commission. La Commission a consulté les membres du comité sur la teneur du *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* qui était alors en préparation.

3.2 Les consultations diverses

La Commission a assuré un accompagnement auprès des comités sectoriels de main-d'œuvre du tourisme et de l'habillement. Elle a établi des contacts auprès d'autres comités sectoriels de main-d'œuvre où l'on retrouve une part importante de travailleuses, tel que celui du secteur de l'alimentation. Les demandes d'aide des comités sectoriels ont donné lieu à un suivi continu.

Afin de sensibiliser et d'appuyer les regroupements, différentes organisations ont été contactées dans le but de connaître leurs besoins et d'offrir les services de la Commission. Plus d'une trentaine de rencontres ont également eu lieu dans le but de développer des partenariats avec divers organismes gouvernementaux, tels Emploi-Québec, le ministère des Régions et le Conseil du statut de la femme.

La Commission a de plus renforcé ses activités de partenariat avec Emploi-Québec afin de joindre plus efficacement les employeurs. Ainsi, les conseillers aux entreprises de la Direction régionale de Montréal et des Centres locaux d'emploi de Baie-Comeau et du Saguenay–Lac-Saint-Jean ont reçu une session de formation à cet effet. Une planification a été établie en vue de contacter l'ensemble des directions régionales d'Emploi-Québec et les centres locaux du ministère des Régions afin de leur offrir ce type d'activité.

D'autres consultations ponctuelles ont également été menées auprès d'intervenantes du Conseil du statut de la femme de Montréal, de la Montérégie et de la région Laurentides-Lanaudière ainsi qu'auprès de l'organisation Au bas de l'échelle et du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, particulièrement en regard de la brochure produite à l'intention des travailleuses.

3.3 La mission à la Commission ontarienne

En juin 1999, deux membres du personnel de la Commission ont rencontré des membres du personnel de la Commission de l'équité salariale de l'Ontario, dont la commissaire.

Le but de cette visite consistait à recueillir de l'information plus précise sur différents sujets et problématiques. À cette occasion, l'équipe du Québec a voulu s'enrichir de l'expérience de la commission ontarienne sur des sujets tels que le processus d'équité salariale, la communication auprès des clientèles, la formation, le traitement des plaintes, l'assistance auprès des entreprises et les aspects légaux.

3.4 L'accueil de missions hors Québec

En 1999, des délégations étrangères provenant de la Suède, de l'Italie, du Danemark, du Kenya et de la Communauté européenne ont rencontré le personnel de la Commission. Ces groupes étaient principalement intéressés à connaître la législation québécoise en matière d'équité salariale et la façon dont la Commission s'acquittait de sa mission.

4. La recherche

En 1999, la Commission a poursuivi la réalisation de son plan de recherche devant lui permettre de préciser certains concepts de la loi et de développer son expertise. La Commission est ainsi en mesure d'accroître le soutien qu'elle apporte aux diverses clientèles en matière d'activités de formation et de publications. Les sujets de recherche jugés prioritaires portent sur l'identification des catégories d'emplois et l'établissement de la rémunération, la rémunération flexible, les modes d'estimation des écarts salariaux et la possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale sur la base de disparités régionales.

5. Le traitement des rapports soumis en vertu du chapitre IX de la loi

Dans le cadre de l'analyse des 160 rapports transmis par les employeurs en vertu de l'application de l'article 120 de la Loi sur l'équité salariale, la Commission a d'abord procédé à une vérification de leur contenu afin de s'assurer de la présence de tous les éléments requis par le Règlement sur le contenu et la forme du rapport relatif à un programme d'équité salariale ou de relativité salariale complété ou en cours le 21 novembre 1996. À la suite de cette opération, des employeurs ont dû procéder à un nouvel affichage. L'affichage de l'information dans l'entreprise, exigé par la loi, et la période de 90 jours accordée

pour la formulation de commentaires par les associations accréditées et les salariés font en sorte que, dans certains cas, ce délai n'est pas encore écoulé.

Annexe 1
Code d'éthique et de déontologie des membres de la commission de l'équité salariale

Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative compléter de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;

b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;

c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;

d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au *troisième alinéa du présent article*, avec l'*ex-membre* qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

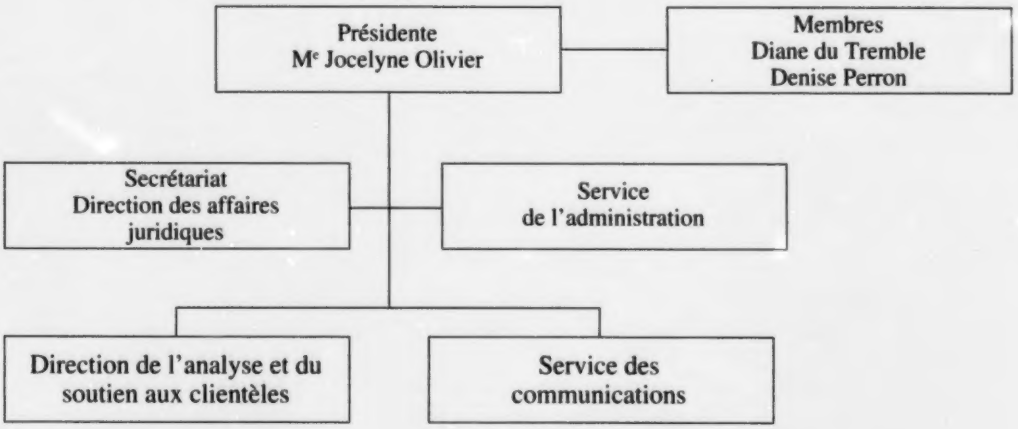
19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code, doivent, dans les trente jours de cette date, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

Annexe 2
Organigramme

Commission de l'équité salariale



Annexe 3
Budget 1999-2000[1]

Rémunération	2,606,000 $
Fonctionnement	936,900 $
Moins : Amortissement	(114,600 $)
	822,300 $
Immobilisations	230,000 $
Prêts, placements et avances	5,000 $
Total	**3,663,300 $**
Effectifs autorisés	**49**

1. Budget de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

Annexe 4
Liste des publications distribuées en 1999

Titre	Quantité
Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., chapitre E-12.001)	55
Pay Equity Act (R.S.Q., chapter E-12.001)	16
Rapport annuel 1998	132
Rapport annuel 1997	21
Vers l'équité salariale — La Loi sur l'équité salariale : points saillants (brochure)	15 316
Working Towards Pay Equity — Pay Equity Act : Highlights (brochure)	2 569
Démarche type pour réaliser l'équité salariale (brochure)	9 758
L'équité salariale — Une juste mesure (dépliant)	12 733
L'équité salariale… Une obligation incontournable pour les employeurs (carton aide-mémoire)	366
En toute équité… (bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale)	101
Question-réponse — Étape 1 de la démarche type : Déterminer le nombre de personnes salariées (feuillet)	8 113
Question-réponse — Étape 2 de la démarche type : Déterminer le nombre de programme(s) d'équité salariale requis (feuillet)	7 769
Question-réponse — Étape 3 de la démarche type : Déterminer la composition du ou des comité(s) d'équité salariale (feuillet)	7 916
Question-réponse — Étape 4 de la démarche type : Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine (feuillet)	7 554
Question-réponse — Étapes 6 et 10 de la démarche type : Afficher les résultats – identification des catégories d'emplois, choix de la méthode et des outils d'évaluation, élaboration de la démarche retenue — Afficher l'ensemble des résultats (feuillet)	7 048
Question-réponse — Étapes 9 et 11 de la démarche type : Définir les modalités de versement des ajustements salariaux — Procéder au versement des ajustements salariaux (feuillet)	7 064
Info-Équité : Comment lire le rapport d'équité salariale ou de relativité salariale de votre employeur (feuillet)	952
Info-Équité : Déterminer le nombre de personnes salariées (feuillet)	3 217
Info-Équité : L'entreprise en quelques mots… (feuillet)	2 450
Equal pay for work of equal value, it's only fair! (feuillet)	578
Typical procedure for achieving pay equity (feuillet)	365
L'équité salariale, ça compte! (affiche)	66
Total	**94 159**

Annexe 5
Tournée de la présidente de la Commission de l'équité salariale
Régions visitées, dates et municipalités

Laurentides :	14 avril – Saint-Jérôme
Montérégie :	15 avril – Granby-Bromont 8 juin – Saint-Hyacinthe
Outaouais :	4 mai – Hull
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine :	11 mai – Sainte-Anne-des Monts 12 mai – New-Richmond 13 mai – Gaspé
Bas-Saint-Laurent :	19 mai – Rimouski 20 mai – Rivière-du-Loup
Saguenay–Lac-Saint-Jean :	1er juin – Alma 1er juin – Saint-Félicien 2 juin – La Baie
Côte-Nord :	27 septembre – Baie-Comeau 28 septembre – Sept-Îles
Abitibi-Témiscamingue :	5 octobre – Rouyn-Noranda
Québec :	13 octobre – Québec 24 novembre – Baie-Saint-Paul
Mauricie :	19 octobre – Grand-Mère 20 octobre – Shawinigan 9 novembre – La Tuque 26 novembre – Trois-Rivières
Centre-du-Québec :	13 octobre – Nicolet 20 octobre – Plessisville
Chaudière-Appalaches :	9 novembre – Thetford Mines 30 novembre – Saint-Ephrem-de-Beauce 7 décembre – Sainte-Marie-de-Beauce
Estrie :	18 novembre – Sherbrooke

Annexe 6
Liste des conférences

Comité sectoriel de la main-d'œuvre du secteur du tourisme — 11 février et 26 mars

Directeur général de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec — 15 février

Lévesque, Beaubien, Geoffrion — 3 mars

Ministère des Régions — 4 mars

Barreau du Québec — 6 mars

Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec — 17 mars (deux activités)

Association du transport écolier du Québec — 9 avril (deux activités)

Emploi-Québec Estrie — 12 avril

Institut québécois des ressources humaines en horticulture — 14 avril

Fédération des associations d'établissements privés d'enseignement — 21 avril (deux activités)

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'habillement — 22 avril et 2 juin

Fédération de la métallurgie de la Centrale des syndicats démocratiques — 23 avril

Centre local d'emploi de Ville Émard — 17 mai

Chambre de commerce régionale de l'Estrie — 19 mai

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec — 16 juin

Université McGill — 18 juin et 9 septembre

Centre de recherche industrielle du Québec — 16 septembre

Centre local d'emploi de Pointe-Saint-Charles — 16 septembre

Conseil économique de Beauce — 6 octobre

Centre local d'emploi de Baie-Comeau — 14 octobre

Collège Mérici — 28 octobre

Chambre de commerce de Montréal — 10 novembre

Emploi-Québec Saguenay–Lac-Saint-Jean — 7 décembre

Annexe 7
Liste des membres du comité de consultation

— M. Richard Beaulieu, directeur de l'analyse et du soutien aux clientèles à la Commission

— M^me^ Aoura Bizzari, directrice générale du Collectif des femmes immigrantes du Québec

— M^me^ Sophie Fortin, présidente de l'Ordre des conseillers en relations industrielles du Québec

— M^e^ Lorraine Lapierre, secrétaire et directrice des affaires juridiques à la Commission

— M^me^ Raymonde Leblanc, représentante de la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

— M^e^ Louise Marchand, directrice en relations du travail et socio-politique au Conseil du patronat du Québec

— M. Serge Perreault, représentant de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

— M. Manuel Dussault, directeur de la recherche et de l'analyse de l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Québec

— M^me^ Thérèse Sainte-Marie, directrice générale du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec inc. (CIAFT)

Où s'adresser pour joindre la Commission de l'équité salariale

QUÉBEC
200, chemin Sainte-Foy, 11e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
Télécopieur : (418) 528-6999

MONTRÉAL
770, rue Sherbrooke Ouest, 4e étage
Montréal (Québec) H3A 1G1
Télécopieur : (514) 873-9953

Par téléphone :
De partout au Québec, sans frais : 1-888-528-8765
Région de Québec : (418) 528-8765

Courrier électronique : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca
Site internet : www.ces.gouv.qc.ca